



医療機関版

NEWS LETTER

2021年12月号

本間社会保険労務士事務所

北海道札幌市中央区北4条西17丁目1-10グリーンヒルズ2階
TEL: 011-616-8177 / FAX: 011-644-6675

Topic

ウィズコロナ時代の思い切った事業戦略に

コロナ禍の中小企業支援の目玉政策「事業再構築補助金」。ウィズコロナ時代に対応するための思い切った事業再構築を支援する制度です。医療業界でも、数々の事業者がこの補助金の力を借りて、事業再構築に挑戦しています。



新事業だけでなく、業態転換や再編にも

この補助金の魅力は、大型予算と支給額の大きさ（最大1億円）。医療法人は、社会医療法人が行う収益事業が対象となります。

公募は全5回。すでに3回が終了し、残り2回です。実際にどのような事業計画が審査を通過したのか、採択結果をみましょう。

医科の採択事例

最先端の医療・設備を導入して新展開

- 癌治療科を増科し保険適用の癌最先端治療を導入
- 予防から治療・リハビリまで、一貫医療のためのリハビリセンターと検査室の設置
- 地域の医療ニーズに応じるCT画像診断等の展開

提供方法の転換による新展開

- 専門家チームを結成して脳梗塞患者ケア
- 専門家によるオンライン健康教育サービス
- 感染予防と健康を目的とした点滴療法部門の設立
- 専門医監修チームによる産前産後ケアサービス
- 糖尿病専門家によるオンライン・出張料理教室

新分野・新事業への挑戦

- 介護・がん緩和ケア付きシェアハウスの設立
- コロナ禍でも面会できる終末期入居型看護施設
- 終末期に家族と過ごせる個別型緩和付帯住宅

- 形成外科や産婦人科を基盤とした介護脱毛事業
- 小児科経験を生かした障害児通所支援事業
- 自然の中での宿泊人間ドック
- 医師監修による非接触型エステティックサロン

歯科の採択事例

- 歯科医師によるパーソナルトレーニングジム事業
- いびき軽減予防治療やホウレイ線治療への展開
- 医・食・住を網羅した根本療法型サービス
- LINEを使ったコミュニケーション重視の歯科診療
- 人を主軸に、動物(犬・猫)の口腔ケアへの参入
- 歯科医療と美容を融合させたエステサービス
- AIを利用したデジタルマウスピース矯正の導入
- 超高齢社会に対応したリモート歯科診療サービス

この他、接骨院や歯科技工所などの採択事例も数多く出ています。

応募には事業計画が求められ、最初はこれに抵抗を覚える方も多いようです。しかし、中小企業庁には「やってみてよかった」との声が応募者から多数寄せられているそう。計画を言葉に表すことで着目点を絞り込める、認定支援機関等との連帯感が強化できるなど、応募に挑戦すること自体もメリット大です。

詳細は以下のサイトをご確認ください。

参考：事業再構築補助金 <https://jigyousaikauchiku.go.jp/>

医療機関における年末賞与の支給状況

コロナ禍で2回目の年末賞与の支給時期を迎えます。ここでは賞与支給の参考資料として、厚生労働省の調査結果※から病院と一般診療所における、直近5年間(2016～2020年)の年末賞与支給労働者1人平均支給額(以下、1人平均支給額)などを、事業所規模別にご紹介します。

病院は減少に転じる

上記調査結果から、病院と一般診療所の別に1人平均支給額などの推移をまとめると、下表のとおりです。

病院の2020年の結果をみると、5～29人はデータがありませんでした。30～99人は1人平均支給額が3年ぶりに減少しました。30万円台は維持していますが、2018年・2019年より5万円程度の下げ幅となりました。きまって支給する給与に対する支給割合は3年連続で1ヶ月を超え、支給労働者数割合と支給事業所数割合は100%が続いています。

一般診療所は5～29人で増加

次に一般診療所の2020年の1人平均支給額をみると、5～29人は2019年から増加に転じました。30～99人は3年ぶりに20万円を下回り、2016年以降では最も低い金額となりました。きまって支給する給与に対する支給割合は、5～29人が0.95ヶ月と3年ぶりに1ヶ月を割り込みました。30～99人は0.82ヶ月で、直近5年間では2017年と並んで最も低くなっています。

2021年の年末賞与はどのような結果となるでしょうか。

病院・一般診療所別年末賞与支給労働者1人平均支給額などの推移

病院	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
支給労働者1人平均支給額(円)	*	224,423	*	130,314	*	306,227	290,225	355,666	358,621	308,062
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	*	0.98	*	0.69	*	1.00	0.98	1.01	1.14	1.12
支給労働者数割合(%)	*	77.4	*	100.0	*	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
支給事業所数割合(%)	*	84.5	*	100.0	*	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

一般診療所	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
支給労働者1人平均支給額(円)	216,932	193,375	203,896	200,731	203,174	263,729	198,306	216,733	238,960	197,289
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	1.07	0.94	1.06	1.02	0.95	0.90	0.82	0.83	0.89	0.82
支給労働者数割合(%)	87.5	90.5	83.3	86.8	86.6	100.0	100.0	100.0	96.5	95.1
支給事業所数割合(%)	86.0	86.6	83.9	85.0	87.4	100.0	100.0	100.0	97.0	96.0

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」

日本標準産業分類に基づく16大産業に属する事業所で常用労働者を雇用するもののうち、常時5人以上を雇用する事業所を対象にした調査です。きまって支給する給与に対する支給割合とは、賞与を支給した事業所ごとに算出した「きまって支給する給与」に対する「賞与」の割合(支給月数)の1事業所当たりの平均です。支給労働者数割合は、常用労働者総数に対する賞与を支給した事業所の全常用労働者数(当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む)の割合です。支給事業所数割合とは、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450071&tstat=000001011791&cycle=7&tclass1=000001015912&tclass2val=0

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『副業を希望する職員への対応』



副業を希望している職員がいます。副業を認めることで、長時間労働となり疲労で業務に支障が出る可能性もあるため、できれば副業を禁止したいと考えています。副業を禁止することはできますか？



職員が労働時間以外の時間をどのように過ごすかは、基本的には職員の自由とされているため、一律に副業を禁止することは難しいでしょう。ただし、明らかに疲労が蓄積すると考えられる長時間にわたる副業のように、職員の心身の健康の確保が難しく、本業の業務に支障をきたす可能性が高いと想定される場合などは、副業の禁止や制限をすることができます。

詳細解説：

1. 副業の基本ルール

厚生労働省は、平成30年1月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を公表しました。ガイドラインの中では、「労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的に労働者の自由である」という裁判例を取り上げ、職員の希望に応じて、原則として、副業を禁止したり、制限を設けたりできないことを示しています。



その一方で、職員が働く大前提として、医院は、職員が健康で安全に働けるように配慮する義務があります。また、職員には、医院で働く上で、業務上の秘密を守る義務や、医院と競合する業務を行わない義務、誠実に勤務する義務を負っています。そのため、以下の場合には、例外的に副業について禁止したり、制限を設けたりすることが認められています。

- 労務提供上の支障がある場合
- 業務上の秘密が漏洩する場合
- 競業により医院の利益が害される場合
- 医院の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合

2. 副業を許可する場合の注意点

副業を認める場合は許可制とし、あらかじめ副業の許可基準について就業規則などで定めることが重要です。例えば、職員の心身の健康に悪影響があると医院が判断した場合は、副業を許可しないとといったルールを作ることが考えられます。

副業をする場合は、職員から副業の事業内容や従事する業務、労働時間などを医院へ届出してもらいます。許可後も、月1回程度、実働時間の報告をしてもらうことで、長時間労働になっていないかを確認しましょう。また、副業の許可基準に反する副業をした場合は、副業を禁止または制限することの検討も求められます。

副業は多様な働き方への期待から普及が促進されており、医院は、職員の副業を希望する理由も確認した上で、許可の判断をしたいものです。今後、副業希望者が出てくることを想定し、医院の就業規則を確認しておくといでしょう。

事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『許可を与える表現』



許可を与える表現



ワンポイントアドバイス

どうやら事例でのアイさんは、患者様である真井さんのご家族からクレームを受けそうな雰囲気です。

アイさんの何がそうさせたか、皆さんはお分かりでしょうか。

アイさんは、真井さんからの申し出に、

「はい、**結構ですよ**」

と、受け答えしています。

この“結構です”という言葉は、文法の観点では間違っていない。本来『承諾』の意味を示す言葉です。

しかし、この言葉遣いが気になる方もいらっしゃるようです。

なぜなら、言葉の持つニュアンスとして、相手に許可を与える印象があり、無意識にスタッフの立場が患者様より上位であることが伝わってしまうからです。患者様の質問に対して先生が判断をする場合とは異なり、スタッフが患者様の問いかけに答える場合には、誤解を招いてしまうことがあるでしょう。

ではここで、次の表現をするとどうでしょう。

「はい、**どうぞ**」

同じ『承諾』の意味であっても、“どうぞ”の一言は、スタッフと患者様との受け答えの中で、柔らかく届く表現の一つです。患者様とのコミュニケーションが優しい印象に変わります。

是非、患者様との会話の中に取り入れて、素晴らしい接遇を心がけたいですね。